



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Bienestar Psicológico y Compromiso Organizacional en
Trabajadores de una Empresa de Recursos Hidrobiológicos de
Chimbote, 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Estrada Aldave, Dagmar Gwendolyne (ORCID: 0000-0002-3387-3129)

Quispe Pizarro, Luz Yaritza Cristabel (ORCID: 0000-0002-1227-9841)

ASESOR:

Dr. Alva Olivos, Manuel Antonio (ORCID: 0000-0001-7623-1401)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

CHIMBOTE - PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios, por ser el inspirador en mi formación y proceso académico. A mi madre, por todo su esfuerzo y amor invaluable. A las integrantes de mi familia, por sus consejos y apoyo que me alentaron durante todos estos años.

Dagmar Gwendolyne Estrada Aldave

A mi madre por su apoyo incondicional, sacrificio y comprensión que todos estos años me ha brindado y que me ha fortalecido para llegar a ser la persona que soy ahora. También agradezco a mis hermanos por sus consejos académicos y motivacionales.

Luz Yaritza Cristabel Quispe Pizarro

Agradecimiento

A Dios, por brindarme la capacidad de perseverar día a día y ser mi guía. A mi familia, por creer en mí y en la voluntad de lograr lo que me proponga, por sus principios y valores brindados.

Dagmar Gwendolyne Estrada Aldave

A Dios, por acompañarme en mi toda mi carrera académica; a mi madre y a mis hermanos por siempre brindarme su confianza y esperanza, motivándome a que culmine y alcance todos mis objetivos planteados.

Luz Yaritza Cristabel Quispe

Índice de Contenido

Índice de Tablas	iii
Índice de Ilustración	iv
Resumen	v
Abstract	vi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	11
3.2.1. Variable: Bienestar Psicológico	11
3.2.2. Variable: Compromiso Organizacional	12
3.3. Población, muestra y muestreo	12
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	30
ANEXOS	37

Índice de Tablas

Tabla 1. Correlación entre el Bienestar Psicológico y el Compromiso Organizacional en Trabajadores de una Empresa de Recursos Hidrobiológicos de Chimbote, 2021 (n=290).	16
Tabla 2. Distribución de frecuencias y porcentajes según niveles de la variable Bienestar Psicológico en Trabajadores de una Empresa de Recursos Hidrobiológicos de Chimbote, 2021 (n=290).	16
Tabla 3. Distribución de frecuencias y porcentajes según niveles de la variable Compromiso Organizacional en Trabajadores de una Empresa de Recursos Hidrobiológicos de Chimbote, 2021 (n=290).	17
Tabla 4. Correlación entre la dimensión aceptación/ control de Bienestar Psicológico con el Compromiso Organizacional en Trabajadores de una Empresa de Recursos Hidrobiológicos de Chimbote, 2021 (n=290).	18
Tabla 5. Correlación entre la dimensión de autonomía del Bienestar Psicológico con el Compromiso Organizacional en Trabajadores de una Empresa de Recursos Hidrobiológicos, 2021 (n=290).	19
Tabla 6. Correlación entre la dimensión vínculos psicosociales del Bienestar Psicológico con el Compromiso Organizacional en Trabajadores de una Empresa de Recursos Hidrobiológicos de Chimbote, 2021 (n=290).	20
Tabla 7. Correlación entre la dimensión proyectos de Bienestar Psicológico con el Compromiso Organizacional en Trabajadores de una Empresa de Recursos Hidrobiológicos de Chimbote, 2021 (n=290).	20

Índice de Ilustración

Ilustración 1. Distribución de porcentajes de la variable de Bienestar Psicológico.	17
Ilustración 2. Distribución de porcentajes de la variable Compromiso Organizacional.	18

Resumen

La presente investigación tuvo como fin determinar la relación entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de recursos hidrobiológicos de Chimbote, 2021. El tipo de investigación fue básica y su muestra estuvo constituida por 290 trabajadores. Los instrumentos empleados fueron la Escala de Bienestar Psicológico de Adultos (BIEPS - A) de María Martina Casullo desarrollada en el 2002 adaptada por Robles en 2020 y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen elaborado en 1993 y adaptado en el 2016 por Figueroa. Los resultados evidenciaron la existencia de una correlación positiva y significativa de efecto grande entre el Bienestar Psicológico con el Compromiso Organizacional ($\rho=.577^{**}$), a su vez, se halló un nivel alto de Bienestar Psicológico con 85.52% y un nivel medio en Compromiso Organizacional con 63.10%, además en las dimensiones aceptación/ control y proyectos de Bienestar Psicológico con Compromiso Organizacional se encontró una correlación positiva y significativa de efecto grande; por otro lado, en las dimensiones autonomía y vínculos psicosociales de Bienestar Psicológico con Compromiso Organizacional se encontró una correlación positiva y significativa de efecto medio.

Palabras clave: Bienestar Psicológico, Compromiso Organizacional, trabajadores.

Abstract

The present research aimed to determine the relationship between psychological well-being and organizational commitment in workers of a hydrobiological resources company in Chimbote, 2021. The type of research was basic and its sample consisted of 290 workers. The instruments used were the Scale of Psychological Well-being of Adults (BIEPS - A) by María Martina Casullo developed in 2002 adapted by Robles in 2020 and the Organizational Commitment Questionnaire by Meyer and Allen prepared in 1993 and adapted in 2016 by Figueroa. The results showed the existence of a positive and significant correlation with a large effect between Psychological Well-being with Organizational Commitment ($\rho = .577^{**}$), in turn, a high level of Psychological Well-being was found with 85.52% and a medium level in Organizational Commitment with 63.10%, in addition to the dimensions acceptance / control and projects of Psychological Well-being with Organizational Commitment, a positive and significant correlation with a large effect was found; On the other hand, in the dimensions of autonomy and psychosocial links of Psychological Well-being with Organizational Commitment, a positive and significant correlation of medium effect was found.

Keywords: Psychological Well-being, Organizational Commitment, workers.

I. INTRODUCCIÓN

Dentro del mundo organizacional se puede mencionar que el vínculo más predominante entre las empresas es que todas están constituidas por personas, las cuales para alcanzar la finalidad de su centro laboral ponen su trabajo a disposición común, siendo el recurso humano el que establece la eficiencia y eficacia, ya que solo a través de este se puede lograr la optimización de recursos ya existentes (Peña, 2015).

Hoy en día, uno de los factores que otorga mayor éxito e incentivo laboral a las personas es el desarrollar compromiso organizacional, debido a que logra implementar una activación de bienestar y refleja la capacidad de los colaboradores para identificarse con su organización, compartiendo a su vez tanto sus metas como objetivos (Ayala y Bustamante, 2019). Las empresas ya no solo están en la búsqueda de éxito y dominio dentro de su campo de trabajo ahora también toman con mayor consideración a sus colaboradores ya que su compromiso desencadena mayor productividad (Galván, 2018).

Con lo mencionado, es necesario recalcar que existen diversos elementos que influyen en el actuar de un trabajador y en su compromiso para con sus deberes, uno de ellos está relacionado con el bienestar psicológico. Díaz; Rodríguez; Blanco; Moreno; Gallardo; Valle y Dierendock (2006) citado por Sánchez y Ruiz (2019) señalan que una de las diversas dimensiones que sustentan el bienestar laboral, es precisamente el bienestar psicológico, el cual es la demostración de capacidades que funcionan de forma positiva y favorecen el crecimiento; así mismo, Sánchez y Ruiz (2019) mencionan también que describir el bienestar psicológico dentro del ambiente laboral es contestar al interés de generar las condiciones óptimas para que la vida de los colaboradores se lleve a cabo en un medio sano que colabore en su desarrollo profesional y personal, entendiendo que a mayor satisfacción acrecientan los niveles de compromiso.

Teniendo estas premisas, es importante recalcar que actualmente el ámbito laboral constituye un eje fundamental en el día a día de las personas y es un determinante central en el Bienestar Psicológico (Calvo, s.f.). Esto conlleva a que las organizaciones busquen que sus colaboradores estén óptimos tanto física como psicológicamente, y que se planteen como meta labrar emociones positivas; por consiguiente mantener un ambiente armónico y cordial (Collins y Porras, 2017). Cuando los trabajadores no están satisfechos y comprometidos con la organización se evidencia con el inadecuado servicio que brindan y la baja productividad (Rodríguez, 2016).

Sin embargo, en la actualidad las empresas presentan un inesperado y conglomerado problema, el estado de emergencia que actualmente presenta el país, teniendo como resultado el teletrabajo, lo que conlleva que las organizaciones presenten nuevas necesidades y nuevas demandas (Alonso y Cifre, 2020). Donde implica que el trabajador experimente un potenciamiento de los grados de ansiedad y estrés. Esto generado por el alto índice de desasosiego a causa de la pandemia y el latente impacto o riesgo que supone para aspectos importantes del ser humano, como su sanidad y su sostenimiento económico, esto puede originar un incremento de irascibilidad, desniveles emocionales, acrecentamiento de conductas como ingesta descontrolada de alimentos, de bebidas alcohólicas y/o tabaquismo, dificultad para conciliar el sueño, dolores musculares y de cabeza, sentimiento de melancolía o nostalgia, entre otros; que son perjudiciales para el bienestar psicológico (Orejuela, 2020).

Tal como lo menciona López (2019) la realidad problemática en el territorio Peruano llega a ser parecida a los países colindantes. En los últimos años, dentro de la esfera laboral (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2017), existe una decreciente economía, un alza en el desempleo, disgusto hacia el trabajo (30%), crecimiento en la rotación de trabajadores (25%). En lo concerniente al bienestar psicológico, mundialmente las estadísticas muestran al Perú con una media de 6.2 (escala de 1 – 10), siendo identificado con una apreciación de bienestar a nivel regular (Organización

Mundial de la Salud, 2018). La situación actual en el mencionado país y sus compañías es que destinan una inversión insuficiente para el sector de salud mental, pese a que existen múltiples políticas y medidas que la impulsan.

Es debido a lo previamente expuesto, que emergió el interés por el desarrollo de la temática de Bienestar Psicológico y Compromiso Organizacional, ya que estas variables en el ambiente organizacional son significativas a nivel individual y social.

Llegando a plantearnos la siguiente interrogante ¿Cuál es la relación entre el bienestar psicológico y compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa de recursos hidrobiológicos de Chimbote, 2021?

Por consiguiente, el estudio se justifica porque tiene un valor teórico, ya que aporta sus datos a la ampliación teórica de la psicología y por ende a la razón científica. Respecto a la utilidad metodológica, aporta a la elaboración de investigaciones más amplias que posean las mismas variables, sirviendo como modelo, antecedente y referente para la aplicación en poblaciones distintas. En relación con su alcance práctico, origina una mejora del bienestar psicológico en actividades como la consultoría, coaching y asesoría ya que conducirá a la reducción en los niveles de dificultad presentes, finalmente y en cuanto a su valor social, los resultados contribuirán al avance de programas enfocados a la promoción y prevención dentro de las organizaciones, para la mejora de las variables estudiadas y su impacto en la población.

El objetivo general fue determinar la relación entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de recursos hidrobiológicos de Chimbote, 2021 y en cuanto a los objetivos específicos se identificó el nivel de bienestar psicológico en trabajadores de una empresa de recursos hidrobiológicos de Chimbote, 2021; identificó el nivel de compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de recursos hidrobiológicos de Chimbote, 2021; se determinó la relación entre la

dimensión aceptación/ control de bienestar psicológico y el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de recursos hidrobiológicos de Chimbote, 2021; se determinó la relación entre la dimensión autonomía de bienestar psicológico y el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de recursos hidrobiológicos de Chimbote, 2021; se determinó la relación entre la dimensión vínculos psicosociales de bienestar psicológico y el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de recursos hidrobiológicos de Chimbote, 2021; y para concluir se determinó la relación entre la dimensión proyectos de bienestar psicológico y el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de recursos hidrobiológicos de Chimbote, 2021.

Respecto a la hipótesis de esta investigación fue existe una relación considerable entre la variable bienestar psicológico con la segunda variable compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de recursos hidrobiológicos de Chimbote, 2021; además existe una relación relevante entre la dimensión de aceptación/ control de bienestar psicológico y el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de recursos hidrobiológicos de Chimbote, 2021; existe una relación significativa entre la dimensión autonomía de bienestar psicológico y el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de recursos hidrobiológicos de Chimbote, 2021; existe una relación de relevante entre la dimensión vínculos psicosociales de bienestar psicológico y el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de recursos hidrobiológicos de Chimbote, 2021, finalizando existe una relación significativa entre la dimensión proyectos de bienestar psicológico y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de recursos hidrobiológicos de Chimbote, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Se hallan diferentes estudios que ponen en evidencia la correlación entre ambas variables, en primera instancia se describen los antecedentes internacionales (Franco, 2019).

En la tesis de Mebarki; Bendaho; Mokdad y Bouabdellah (2019) titulada Bienestar psicológico y compromiso organizacional: un estudio predictivo en Argelia tuvo como objetivo principal comprobar la hipótesis de que bienestar psicológico afecta compromiso organizacional entre los sujetos de la muestra, donde se calculó el coeficiente de regresión ($R = 0.26$), con el coeficiente de determinación ($R^2 = 0.065$) y R^2 ajustado = 0.06, lo que significa que hay una relación adecuada entre ambas variables.

Fatemeh y Srimathi (2016) en su tesis titulada La relación entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional entre los docentes de la ciudad de Mysore tuvo como objeto de estudio evaluar la relación entre ambas variables; utilizando un muestreo aleatorio, se seleccionaron 600 maestros, tanto de escuelas públicas como privadas. Los resultados del Coeficiente de correlación de Spearman fueron [$r(598) = + 0.341, p = 0.00 < 0.01$] y la regresión lineal fue $B = - 0.20, p = 376$. Los últimos hallazgos del estudio mostraron una relación positiva significativa.

Finalmente se describen los antecedentes nacionales; Gallo (2020) en su tesis titulada Bienestar psicológico y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada en la ciudad de Trujillo determinó la preexistencia de una correlación directa y de efecto alto entre las variables de estudio, Rho de Spearman de ($Rho=0.73$), hallando además que las distintas dimensiones y el componente de compromiso organizacional poseen entre ellas un efecto moderado. La D. de aceptación/control y compromiso organizacional poseen una correlación de ($R_s=0.601$), la D. de autonomía y compromiso organizacional un ($R_s=0.608$), la D. de vínculos y compromiso organizacional un ($R_s=0.605$) y en cuanto a la D. de proyectos y compromiso organizacional se obtuvo un ($R_s=0.521$).

García (2018) en su investigación denominada Bienestar psicológico y compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Corporación de Servicios Básicos SAC, Lima, 2018 delimitó la existencia de una interacción positiva y significativa, apreciándose un ($r=0.426$) de coeficiente de correlación y un valor de significancia de ($p=0.000$). Así mismo, en el bienestar psicológico prevalece el nivel medio con un (45%), al igual que en el compromiso organizacional con un (55%). En cuanto a la D. de aceptación/control y compromiso organizacional se obtuvo un ($r=0.637$) y un ($p=0.000$), la D. de autonomía y el compromiso organizacional presentó un ($r=0.260$) y un ($p=0,000$), en la D. de vínculos y compromiso organizacional se apreció un ($r=0.336$) y un ($p=0.000$), finalmente la D. de proyectos y compromiso organizacional arrojó un ($r=0.433$) y un ($p=0.000$). Los últimos cuatro análisis muestran una relación positiva, moderada y significativa a nivel estadístico.

Para poder comprender con mayor claridad la temática enunciada, a continuación, se detallarán las conceptualizaciones y teorías relacionadas con las variables de estudio.

Dentro del vigente marco de la disciplina psicológica y de las que de una u otra manera poseen vinculación, los componentes saludables han cobrado notoriedad, ya que se ha tomado en consideración que estos conforman y repercuten en el bienestar de los individuos (Araujo y Savignon, 2018). Siendo la Psicología Positiva descrita por Seligman, la que centra sus estudios en los atributos saludables de las personas, desviando su atención de los que se muestran deficientes (Sandoval; Dorner y Veliz, 2017).

Barrera (2017) afirma que las emociones positivas son aprovechables dentro de cada contexto en el que el ser humano se desenvuelve, llegando a la deducción de que para poseer una vida saludable es vital fomentar más emociones positivas que negativas, lo que genera un incremento en la satisfacción y potencializa constantemente las fortalezas individuales.

Siguiendo las postulaciones de la psicología positiva, Navascués; Medel y Bombin (2016) mencionan que estudiar el bienestar atribuye el abordaje de dos ópticas denominadas hedónica y eudaimónica, la primera interpreta el bienestar como resultado de la felicidad donde se disminuye el dolor y se maximiza el placer (bienestar subjetivo) resaltando tres elementos que son la periodicidad de afectación positiva, la baja periodicidad de afectación negativa y el placer hacia la vida, por otro lado, la segunda óptica lo plantea como la realización del potencial humano y su desempeño óptimo (bienestar psicológico).

De las dos corrientes descritas, ha sido la de bienestar psicológico la que con mayor amplitud ha sido estudiada, especialmente desde la incorporación del modelo multidimensional de Carol Ryff, este propone 6 dimensiones las cuales son autoaceptación, autonomía, crecimiento personal, bienestar psicológico, relaciones positivas y dominio del entorno, siendo evaluadas a través de su Escala de Bienestar Psicológico (Rosa; Negrón; Maldonado; Toledo y Quiñones, 2015).

Para Ryff (1989) citado por Valle (2015), definir el bienestar psicológico consta de incluir una serie de elementos, los que son propios a la persona y por lo tanto inherentes a la existencia como los que repercuten en la personalidad, comportamiento y en toda la vida.

Así mismo, Casullo (2002) citado por Cortez (2016) explicó el bienestar psicológico como la percepción que posee una persona en torno a los logros conseguidos en la vida, el nivel de satisfacción con lo que se hizo, se encuentra haciendo o puede hacer desde una perspectiva netamente personal. A raíz de esta concepción, la autora se planteó el desarrollo de un instrumento que mide la variable, teniendo como base la propuesta elaborada por Ryff y tomando en cuenta a los elementos salugénicos, concluyendo tras su estudio que su nuevo modelo (BIEPS -A) de cuatro dimensiones es válido y confiable para evaluar la autopercepción en relación

al Bienestar Psicológico. La primera dimensión denominada Aceptación /Control indica la aceptación de las diversas características personales, tanto positivo como negativo, sintiéndose agradecido acerca de eventos pasados. La segunda catalogada como Vínculos psicosociales nace de la capacidad para formar vínculos positivos con los demás a través de relaciones con calidez, confianza y empatía. La tercera registrada como Autonomía hace referencia a la sensación de habilidad, auto competencia y control para instituir y manejar contextos, adecuándolos a los intereses y necesidades personales. Por último, la cuarta dimensión clasificada como Proyectos refiere a contar proyectos y metas.

Otros autores como Casanova y González (2016) aluden a la condición de bienestar psicológico como un constructo complejo, determinado por una diversidad de elementos de índole biopsicosocial que decretan la interacción social e individual, y no solo características psicológicas, dotando a los individuos de estas últimas para retarse frente a los desafíos haciendo uso de sus habilidades.

Mayorno; Sales; Satorres y Meléndez (2016) postulan que para que el ciclo vital de las personas se desarrolle óptimamente durante su línea de vida , es clave su bienestar psicológico, pero que es necesario tomar en consideración que este no sigue un curso estable durante su trayectoria, siendo importante conocer cómo evoluciona.

Por otro lado, para García; Martínez; Selles y Soucase (2018) investigar al bienestar psicológico como variable influenciadora dentro de la psicología organizacional es fundamental, debido a que esta se enmarca dentro de la psicología positiva. Terán; Montenegro; García; Realpe; Villarreal y Fernández (2017) indican que el comportamiento desarrollado dentro del ambiente organizacional puede estudiarse desde tres enfoques: de acuerdo a su estructura, de manera individual y de manera grupal, siendo importante recalcar que si se anhela obtener un adecuado funcionamiento se debe empezar por comprender con claridad a los colaboradores, tomándose en

cuenta que las conductas individuales no lleguen a repercutir dentro del funcionamiento empresarial y ambiente laboral.

Es debido a esto que el entendimiento de esta variable es primordial ya que estudios aluden la necesidad de trabajarla dentro del ámbito laboral, constatándose en la evidencia observada en torno a la salud mental de los colaboradores (Rivas; Rozo y Flórez, 2018).

Además, otro aspecto a considerar es la variable, compromiso organizacional, dicho término llega a ser usado para referirse al estado de identidad que presenta un operario hacia la organización en cual trabaja, demostrando una participación adecuada en sus responsabilidades, actividades y funciones específicas (Rocha, 2017). Así mismo, se entiende que el compromiso organizacional como una competencia para los colaboradores, dicho de otro modo, el trabajador hace propia la cultura de la empresa en la que labora, siendo capaz de sentirse identificado e idóneo para la resolución de dificultades (Allens, 2015).

Desde otro punto, el compromiso organizacional se cataloga como la voluntad que poseen los colaboradores con la empresa, centrando para el beneficio de la empresa, puesto que han tomado consciencia de que si su empresa surge ellos también lo harán, teniendo como resultado buena productividad. Cuando un colaborador está comprometido discierne un clima organizacional armonioso, logrando ser un trabajador adecuado, donde toma en cuenta la responsabilidad, la estructura y la cooperación, generando un sentido de identidad (Chiavenato, 2009; citado por Arias, 2017).

Meyer y Allen (1993) nombrado por García (2016) hacen referencia al compromiso organizacional, siendo conceptualizado como un estado psicológico y la interacción de la empresa con el colaborador influye en su permanencia o renuncia de su puesto. Donde se plantean el modelo de tres dimensiones de compromiso organizacional, integran el aspecto afectivo, de continuidad y normativo, al cual a ser aspectos desiguales forman una

relación; es decir que si un trabajador puede sostenerse comprometido afectivamente al igual que personalmente en la empresa, además logra asentar un relación de costo-recompensa y al mismo tiempo tener un sentimiento de lealtad (Betanzos, 2017).

C. Afectivo, hace referencia a los lazos emotivos interpersonales que se forjan dentro de la organización, demuestra el apego afectivo al distinguir la satisfacción de las necesidades psicológicas y las expectativas, además de complacerse con su tiempo dentro la organización. Los colaboradores con C. Afectivo especialmente están orgullosos de pertenecer a la compañía (Frías, 2015)

En la segunda dimensión es C. de Continuación, hace referencia al reconocimiento del individuo, ya sea en lo financiero y con la necesidad de obtener otro empleo si es que el colaborador toma la decisión de renunciar a su empleo. Por lo tanto, los colaboradores se perciben vinculados a la organización debido a que han invertido esfuerzo, tiempo y dinero, de modo que abandonar el empleo significa pérdida total y oportunidades reducidas; por consiguiente, se aumenta su apego con la organización (Pérez, 2017).

Y por último, la tercera dimensión es C. Normativo, indica la lealtad que presenta el colaborador por la organización, en la dirección de reciprocidad se crea un fuerte deber por permanecer en la organización, como respuesta de tener una deuda hacia la empresa por las oportunidades o recompensas que le fueron brindadas (Quintana, 2015).

De modo que, si todas las dimensiones llegan a presentarse simultáneamente, ya sea si una interactúa de mayor intensidad que la otra se puede establecer el nivel de autonomía que se encuentra entre ellas (Edel, 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de tipo básica, según CONACYT (2015) son estudios principalmente emprendidos para la obtención de nuevos saberes respecto a la justificación de fenómenos, situaciones o hechos que son observables.

Por otro lado, contó con un diseño no experimental, descriptivo correlacional según Raffino (2020) es una clase de indagación que solo observa, describe y analiza los fenómenos sin necesidad de manipularlos en un ambiente controlado, para la descripción y medición de las variables y su interrelación.

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variable: Bienestar Psicológico

Para Carvajal (2015), la conceptualización de bienestar psicológico se relaciona con una apreciación positiva de sí mismo generalizando todos los aspectos, donde prevalece una alineación entre los objetivos y las motivaciones que conforma su estilo de vida, donde se equilibra el aspecto emocional con el físico.

La operacionalización se elaboró mediante la Escala de Bienestar Psicológico de Adultos (BIEPS - A) por María Martina Casullo en 2002, consignada con 13 ítems distribuidas en 04 dimensiones; la primera dimensión Aceptación /Control conformada con 03 ítems, la segunda dimensión Autonomía con 03 ítems, la tercera dimensión Vínculos Psicosociales con 03 ítems y por último la cuarta dimensión Proyectos de vida con 04 ítems; a la cual son respondidas a través de una escala de medición tipo Likert de 03 respuestas (Rodríguez, 2019).

3.2.2. Variable: Compromiso Organizacional

Por otro lado, la conceptualización de compromiso organizacional reside en las actitudes que el colaborador muestre hacia la organización en la que labora, ya sea de orgullo, afectividad y/o satisfacción; donde prácticamente el trabajador se sienta perteneciente de su empresa, y busca alcanzar el éxito junto con su empresa (Arias, 2016).

La operacionalización se realizó a través del Cuestionario de Compromiso Organizacional elaborado por Meyer y Allen en 1993 adaptado por Figueroa en 2016, consta con 18 ítems distribuidos en 03 dimensiones: la primera dimensión C. Afectivo conformado con 06 ítems, la segunda dimensión C. de Continuidad con 06 ítems y por último la tercera dimensión C. Normativo con 06 ítems, por el cual son respondidas mediante la escala de medición tipo Likert de 07 respuestas (Pereda, 2017).

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: Conformado por los trabajadores de una empresa de Recursos Hidrobiológicos de Chimbote, Danel (2015) manifiesta que es la agrupación sobre la cual se encuentra el interés para obtener conclusiones e inferencias.

- **Criterios de inclusión:**

- Trabajadores pertenecientes a una empresa de recursos hidrobiológicos de Chimbote.
- Trabajadores de ambos sexos.
- Trabajadores menores de 65 años de edad.

- **Criterios de exclusión**

- Trabajadores no pertenecientes a una empresa de recursos hidrobiológicos de Chimbote.
- Trabajadores mayores de 65 años de edad.

Muestra

La muestra de investigación estuvo compuesta por 290 trabajadores pertenecientes a una empresa de Recursos Hidrobiológicos de Chimbote. Kenton (2019) la define como el subconjunto de un grupo más extenso que posee las mismas características que la totalidad de miembros.

Muestreo

Se realizó mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia. Etikan, Musa y Alkassim (2016) describen que el objetivo de este procedimiento es compilar información de los partícipes más accesibles para el investigador, debido a proximidad geográfica, disponibilidad en cierto tiempo determinado o voluntad para participar.

Unidad de análisis

Según Mirabal (2018) se refiere a la unidad de análisis como la entidad representativa de lo que será el objeto de estudio netamente específico y del cual sea de interés en un trabajo investigativo. En la investigación fueron netamente todos los trabajadores de una empresa de Recursos Hidrobiológicos, en la ciudad de Chimbote en el año 2021.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

La técnica empleada fue la encuesta, López y Fachelli (2016) manifiestan que su finalidad es la obtención sistemática de medidas sobre conceptos que provienen de la investigación.

Por otro lado, el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario, García (s.f.) lo define como un procedimiento clásico que consta de la unión de preguntas preparadas cuidadosamente a razón de aspectos que son de interés en una investigación. Los escogidos son la Escala de Bienestar Psicológico de Adultos (BIEPS - A) de María Martina Casullo desarrollada en el 2002 adaptada por Robles en 2020, consta con 13 ítems distribuidos en 4 dimensiones; la primera D. Aceptación/ Control

conformada con 3 ítems (2-11-13), la segunda D. Autonomía con 3 ítems (4-9-12), la tercera D. Vínculos psicosociales con 3 ítems (5-7-8) y por último la cuarta D. proyectos de vida con 4 ítems (1-3-6-10), puntuando del 1 al 3 en la escala estoy en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo y estoy de acuerdo respectivamente. Según Robles (2020) en su tesis psicométrica cuyos participantes fueron 300 moradores de Puente Piedra, distrito limeño de Perú, de entre 20 a 58 años se concluyó que el instrumento en relación a su validez en la estructura interna y a los resultados del A.F.C cuenta con índices de bondad que si se ajustan en el modelo teórico de la autora ($\chi^2/gf=2.394$), (SRMR=.0512), (RMSEA=.068), en relación al A.F.E se halló la agrupación de las 4 dimensiones (varianza total de 72%), el coeficiente V de Aiken arrojó un porcentaje superior a .90 indicando una buena validez de contenido y aceptándose los 13 ítems, asimismo se usó el coeficiente Alfa de Cronbach y Omega de McDonald encontrándose adecuados valores en la escala total (.842 y .849) como también en las 4 dimensiones: aceptación / control (.812 y .816), autonomía (.701 y .721), vínculos psicosociales (.848 y .852) y proyectos (.867 y .872), finalmente en la baremación se concluyó que los que obtengan un puntaje total de 19 - 32 se encontrarán en nivel bajo, de 33 - 36 en nivel medio y de 37 - 39 en nivel alto de bienestar psicológico.

Además, del Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen elaborado en 1993 y adaptado en el 2016 por Figueroa, este consta con 18 ítems distribuido en 3 dimensiones: la primera es C. Afectivo conformado con 06 ítems (6-9-12-14-15-18), la segunda C. de Continuidad con 06 ítems (1-3-4-5-16-17) y por último la tercera C. Normativo con 06 ítems (2-7-8-10-11-13), puntuando del 1 al 7 con una oscilación de 20-111. Según Figueroa (2016), en su investigación psicométrico en la cual contribuyeron 508 trabajadores públicos de la Región La Libertad, donde se llegó a evidenciar la validez del constructo con un .681, y en cuanto a la confiabilidad general con una consistencia interna de .806, además en las dimensiones C. Afectivo

(.748), C. de Continuidad (.746) y C. Normativo (.704), evidenciándose una validez y confiabilidad apta para su aplicación.

3.5. Procedimientos

Es debido a la coyuntura social inducida por la pandemia de la COVID - 19 y el nulo acceso presencial a la población estudiada, que la evaluación de los instrumentos escogidos se llevó a cabo mediante una metodología virtual, haciendo uso de las redes sociales para el contacto con la empresa y adaptando los cuestionarios a formato Google Drive, dentro del cual se incluyeron las indicaciones correspondientes que permitieron su ejecución óptima y el consentimiento informado que confirmó la participación por libre albedrío.

3.6. Método de análisis de datos

Habiendo concluido la recolección de información a través de los cuestionarios virtuales, se procedió a descargar los datos a formato Excel para posteriormente trasladarlos al programa informático IBM SPSS Statistics Base 26.0 y realizar el procesamiento de datos; este software permitió la obtención de resultados cuantitativos para el cumplimiento de los objetivos. De igual manera se presentaron los resultados a través de tablas de acuerdo a las normas APA.

3.7. Aspectos éticos

La investigación se realizó sopesando la validez, la veracidad y la confidencialidad de acuerdo con el Código de Ética deontológica del Colegio de psicólogos de Perú (2018), puesto que la intervención de los participantes fue anónima lo que permitió adquirir resultados verídicos, asimismo los encuestados pudieron acceder mediante la admisión del consentimiento informado por propia determinación.

IV. RESULTADOS

Tabla 1. *Correlación entre el Bienestar Psicológico y el Compromiso Organizacional en Trabajadores de una Empresa de Recursos Hidrobiológicos de Chimbote, 2021 (n=290).*

Variable		rho	p	IC 95%	
				LI	LS
Bienestar Psicológico	Compromiso Organizacional	,577**	.000	.491	.657

Nota: rho=coeficiente de correlación de Spearman; $p < .05$ =correlación significativa; $p < .01$ **=correlación muy significativa; IC=intervalo de confianza; LI=límite inferior; LS=límite superior

En la tabla 1 se evidencia la presencia de correlación positiva y significativa de efecto grande entre el Bienestar Psicológico con el Compromiso Organizacional ($\text{rho}=.577^{**}$), lo cual permite rechazar la hipótesis nula que postula la no correlación entre las variables y así aceptar la hipótesis de investigación, lo cual indica que los participantes que se muestran con un alto bienestar psicológico están mostrando un buen compromiso organizacional con la organización donde laboran.

Tabla 2. *Distribución de frecuencias y porcentajes según niveles de la variable Bienestar Psicológico en Trabajadores de una Empresa de Recursos Hidrobiológicos de Chimbote, 2021 (n=290).*

Variable		Dimensiones							
Bienestar Psicológico		Aceptación/Control		Autonomía		Vínculos Psicosociales		Proyectos	
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
248	85.52	180	62.07	199	68.62	224	77.24	246	84.33
39	13.45	96	33.10	60	20.69	59	20.34	33	11.38
3	1.03	14	4.83	31	10.69	7	2.41	11	3.79
290	100.00	290	100.00	290	100.00	290	100.00	290	100.00

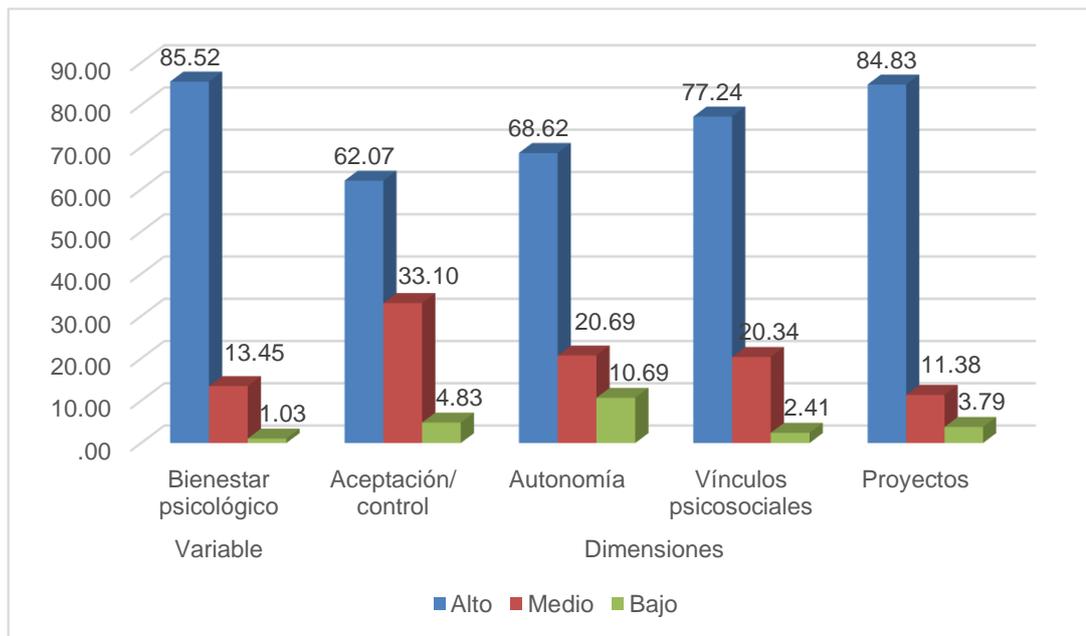


Ilustración 1. Distribución de porcentajes de la variable de Bienestar Psicológico.

En la tabla 2 y figura 1 se analiza la variable Bienestar Psicológico y sus respectivas dimensiones según categorización por niveles, de lo cual, en la variable general hay una prevalencia de distribución en el nivel alto con un 85.52% seguido del nivel medio con el 13.45%; así mismo, se aprecia que en cada una de las dimensiones que estructuran la variable también prevalece el nivel alto (62.07% a 83%), seguido del nivel medio (11.38% a 33.10%).

Tabla 3. Distribución de frecuencias y porcentajes según niveles de la variable Compromiso Organizacional en Trabajadores de una Empresa de Recursos Hidrobiológicos de Chimbote, 2021 (n=290).

Nivel	Variable		Dimensiones					
	Compromiso Organizacional		Compromiso Afectivo		Compromiso de Continuidad		Compromiso Normativo	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Alto	105	36.21	97	33.45	11	3.79	112	38.62
Medio	183	63.10	177	61.03	171	58.97	157	54.14
Bajo	2	.69	16	5.52	8	2.76	21	7.24
Total	290	100.00	290	100.00	290	100.00	290	100.00

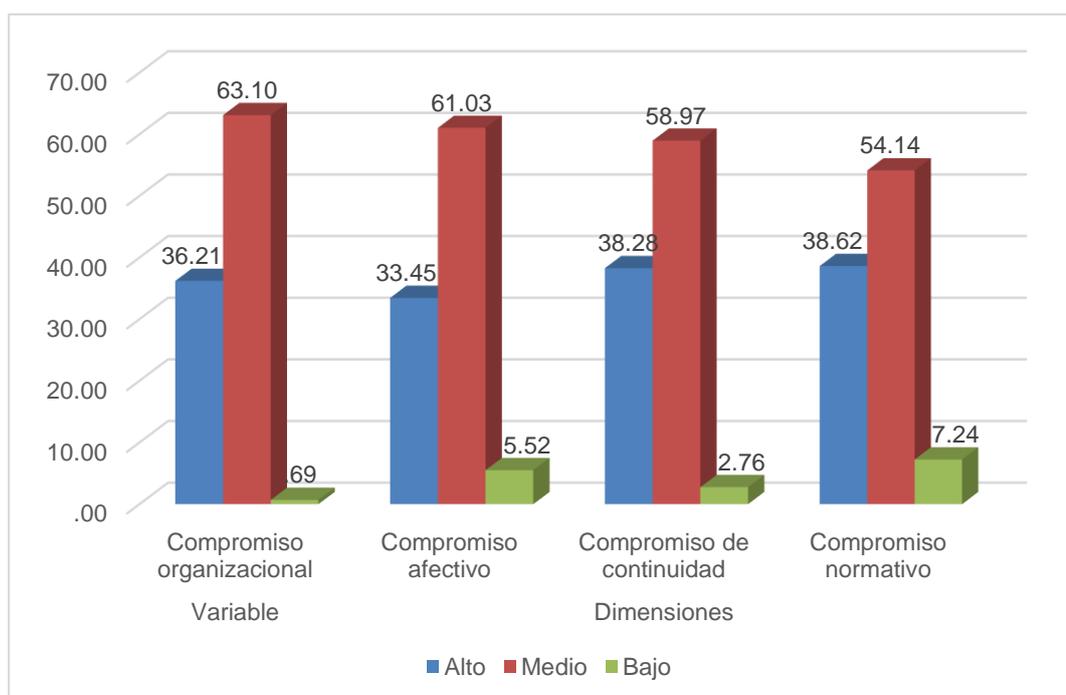


Ilustración 2. Distribución de porcentajes de la variable Compromiso Organizacional.

En la tabla 3 y figura 2 se analiza descriptivamente la variable Compromiso Organizacional y sus dimensiones, es así que en la variable general hay una prevalencia del nivel medio con un 63.10% seguido del nivel alto con un 36.21%; asimismo, se pone de manifiesto que en cada una de las variables que personifican la variable Compromiso Organizacional también prevalece el nivel medio (54.14% a 61.03%), seguido del nivel alto (33.45% a 38.62%).

Tabla 4. Correlación entre la dimensión aceptación/ control de Bienestar Psicológico con el Compromiso Organizacional en Trabajadores de una Empresa de Recursos Hidrobiológicos de Chimbote, 2021 (n=290).

Variable	rho	p	IC 95%	
			LI	LS
Aceptación/ control Compromiso Organizacional	,542**	.000	.451	.629

Nota: rho=coeficiente de correlación de Spearman; p<.05*=correlación significativa; p<.01**=correlación muy significativa; IC=intervalo de confianza; LI=límite inferior; LS=límite superior

En la tabla 4 se aprecia presencia de relación positiva y significativa de efecto grande entre la dimensión aceptación/ control del Bienestar Psicológico con el Compromiso Organizacional ($\rho=.542^{**}$), lo cual permite impugnar la hipótesis nula que implanta la inexistencia de relación entre las variables, por tanto, admitir la hipótesis de investigación, indicando así que los participantes con adecuada capacidad de aceptación/ control suelen mostrar un buen compromiso para con la organización.

Tabla 5. *Correlación entre la dimensión de autonomía del Bienestar Psicológico con el Compromiso Organizacional en Trabajadores de una Empresa de Recursos Hidrobiológicos, 2021 (n=290).*

Variable		rho	p	IC 95%	
				LI	LS
Autonomía	Compromiso Organizacional	,345**	.000	.232	.455

Nota: rho=coeficiente de correlación de Spearman; $p<.05^*$ =correlación significativa; $p<.01^{**}$ =correlación muy significativa; IC=intervalo de confianza; LI=límite inferior; LS=límite superior

En la tabla 5 se observa la presencia de correlación positiva y significativa de efecto medio entre la dimensión autonomía del Bienestar Psicológico con el Compromiso Organizacional ($\rho=.345^{**}$), dichas evidencias permiten refutar la hipótesis nula que implanta la no correlación entre las variables, por tanto, aceptar la hipótesis de investigación; lo hallado pone de manifiesto que los participantes con una buena autonomía suelen ser colaboradores con un buen Compromiso Organizacional.

Tabla 6. *Correlación entre la dimensión vínculos psicosociales del Bienestar Psicológico con el Compromiso Organizacional en Trabajadores de una Empresa de Recursos Hidrobiológicos de Chimbote, 2021 (n=290).*

Variable		rho	p	IC 95%	
				LI	LS
Vínculos Psicosociales	Compromiso Organizacional	,420**	.000	.317	.509

Nota: rho=coeficiente de correlación de Spearman; p<.05*=correlación significativa; p<.01**=correlación muy significativa; IC=intervalo de confianza; LI=límite inferior; LS=límite superior

En la tabla 6 se aprecia presencia de correlación positiva y significativa de efecto medio entre la dimensión vínculos psicosociales del Bienestar Psicológico con el Compromiso Organizacional (rho=.420**), tales evidencias permiten objetar la hipótesis nula que postula la inexistencia de relación entre las variables, por tanto, admitir la hipótesis de investigación; lo sopesado pone de manifiesto que los participantes con buenos vínculos a nivel psicosocial suelen presentar un buen Compromiso Organizacional.

Tabla 7. *Correlación entre la dimensión proyectos de Bienestar Psicológico con el Compromiso Organizacional en Trabajadores de una Empresa de Recursos Hidrobiológicos de Chimbote, 2021 (n=290).*

Variable		rho	p	IC 95%	
				LI	LS
Proyectos	Compromiso Organizacional	,605**	.000	.525	.682

Nota: rho=coeficiente de correlación de Spearman; p<.05*=correlación significativa; p<.01**=correlación muy significativa; IC=intervalo de confianza; LI=límite inferior; LS=límite superior

En la tabla 7 se aprecia presencia de correlación positiva y significativa de efecto grande entre la dimensión proyectos del Bienestar Psicológico con el Compromiso Organizacional (rho=.605**), lo cual permite impugnar la

hipótesis nula que postula la no correlación entre las variables y así mismo acepta la de investigación, indicando que los participantes que se muestran con buena capacidad de establecer proyectos sostiene un buen Compromiso Organizacional.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación de tesis con diseño descriptivo correlacional, buscó primordialmente determinar la relación entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de recursos hidrobiológicos de Chimbote y es debido a ello, que se trabajó con 290 colaboradores. Considerando la información previa de la relevancia del Bienestar Psicológico que se identifica como un constructo complejo que dota a los individuos de características para retarse y hacer frente a los desafíos haciendo uso de sus habilidades según Casanova y Gonzáles (2016). Así mismo, el compromiso organizacional se cataloga como la voluntad que manifiestan los colaboradores con la empresa, puesto que han tomado conciencia de que si su organización surge ellos también lo harán, teniendo como resultado buena productividad. Al cuantificar la relación de las variables y medirlas de manera independiente se halló lo que a continuación se detalla:

En la primera tabla, se constata la presencia de una correlación positiva y significativa de efecto grande entre el Bienestar Psicológico con el Compromiso Organizacional ($\rho=.577^{**}$). Los resultados obtenidos, coinciden con los hallados por Gallo (2020) quién determinó la preexistencia de una correlación directa y de efecto alto en la población estudiada ($\rho=0.73$). Consecuentemente, se consigue afirmar que el personal que presenta un adecuado nivel de bienestar psicológico se llega a involucrar armoniosamente con la estructura y cultura del organismo que representan. Esto certifica la idea de Navascués; Medel y Bombin (2016) quienes plantean que el bienestar psicológico abordado desde la óptica eudaimónica es la realización del potencial humano y su desempeño óptimo, relacionándose a su vez con el planteamiento de Meyer y Allen (1993) nombrado por García (2016) quienes refieren que el compromiso organizacional se conceptualiza como un estado psicológico. Entendiendo así que la dependencia de ambas ideas, hacen alusión que mientras el plano psicológico del personal actúe como un agente regulador positivo, dicho colaborador podrá desarrollar y

alcanzar un compromiso organizacional favorable, que guíe sus acciones en búsqueda de la eficacia a nivel personal y de la organización.

En la segunda tabla, se observa la prevalencia del nivel alto en la variable general de Bienestar Psicológico (85.52%). Esto quiere decir que los trabajadores de la empresa se sienten complacidos con su persona y poseen una valoración positiva de lo que vienen logrando en su desarrollo individual a nivel personal y profesional. El resultado contrasta con lo hallado por García (2018) en una población con características similares, quien indica la prevalencia del nivel medio (45%). Donde Casullo (2002) citado por Cortez (2016) explica a esta variable como la percepción que posee una persona en torno a sus ganancias conseguidas en la vida, el nivel de satisfacción con lo que hizo, se encuentra haciendo o puede hacer desde una perspectiva netamente intrínseca. Llegando a generar según Barrera (2017) un incremento en la satisfacción y potencializando constantemente sus fortalezas individuales. Estos conceptos hacen mención que el esfuerzo dado por los colaboradores para el logro de sus metas, contribuye a generar bienestar en ellos a pesar de las dificultades que haya implicado, debido a que la búsqueda del autodesarrollo también implica un proceso para reconocer sus potencialidades.

En la tercera tabla, se contempla la prevalencia del nivel medio en la variable general de Compromiso Organizacional (63.10%). Infiriendo que existen aspectos que están llegando a influir en la interacción colaborador – empresa, mostrando la necesidad de reforzar ciertos vínculos de identificación posiblemente comprometidos este último año por la pandemia. Este resultado concuerda con lo adquirido por García (2018) quien halló la prevalencia del nivel medio con un (55%) en su población. En cuanto a Rocha (2017) refiere que esta variable es usada para referirse al índice de identidad que presenta el personal hacia la organización en la cual trabaja, demostrando una participación adecuada en sus responsabilidades, actividades y funciones. Esta conceptualización implica el vínculo del intelecto y emoción de los colaboradores, proveniente del alineamiento de

su trabajo y de lo que la empresa les ofrece, lo cual dirige su esfuerzo hacia el logro de los objetivos de la organización.

En la cuarta tabla, se evidencia la prevalencia de una relación positiva y significativa de efecto grande entre la primera dimensión de Bienestar Psicológico, Aceptación/ Control, con el Compromiso Organizacional ($\rho=.542^{**}$). Permitiendo revelar que los colaboradores poseen una idea sensata acerca de cuáles son sus destrezas, pero también en que aspectos carecen de habilidad; a raíz de ello poseen un mayor compromiso con la empresa, al ser realistas con lo que pueden y no pueden ofrecer en su puesto de trabajo. Este resultado obtenido se relaciona a la investigación de García (2018) donde se encontró una correlación positiva y significativa de efecto grande ($r=0.637$) con una población semejante. Esto apoya la idea de Casullo (2002) citado por Cortez en el (2016) quien describe que Aceptación / Control indica la aceptación de las distintas características personales, positivas y negativas. El pensamiento de esta definición está muy relacionado con la autorrealización y madurez personal que logra el colaborador al ser consciente de su competencia y de los variados recursos personales facilitadores de su desarrollo.

En cuanto a la quinta tabla, se observa una correlación positiva y significativa de efecto medio entre la segunda dimensión del Bienestar Psicológico, Autonomía, con el Compromiso Organizacional ($\rho=.345^{**}$). Dicho resultado permite afirmar que los colaboradores que presentan un grado moderado de autonomía llegan a una expansión laboral, es decir, llegan a desenvolverse en parámetros aceptables dentro de su línea de carrera; de la misma manera presentar este nivel les facilita manifestar sus emociones e ideas asertivamente, teniendo como resultado una apropiada interacción con los miembros de la empresa. Lo hallado, concuerda con la investigación de Gallo (2020) donde se evidencia una relación positiva y significativa de efecto grande ($R_s=0.608$) en una población similar. En donde Casullo (2002) citado por Cortez (2016) hacen referencia que Autonomía es la sensación de habilidad, auto competencia y control para instituir y manejar contextos,

adecuándolos a los intereses y necesidades personales. Este concepto hace hincapié en la autodeterminación y confianza que puede llegar a poseer el colaborador para desarrollar las acciones necesarias que le permitan alcanzar los resultados que desee, manteniendo su independencia y convicción a partir de la regulación de su conducta.

Referente a la sexta tabla, se aprecia una correlación positiva y significativa de efecto medio entre la tercera dimensión del Bienestar Psicológico, Vínculos Psicosociales, con el Compromiso Organizacional ($\rho=0.420^{**}$). Los colaboradores que presentan un grado moderado en dicha dimensión, se llegan a relacionar de forma respetuosa, amable y empática, logrando fomentar un sentido de compromiso y familiaridad con sus compañeros de la empresa. Teniendo en cuenta la relevancia de la similitud de la investigación de García (2018) donde se encontró una correlación positiva y significativa de efecto medio ($r=0.336$) con una población parecida. Así Casullo en el (2002) citado por Cortez (2016) menciona que Vínculos Psicosociales es la capacidad de fomentar vínculos positivos con los demás mediante una relación de calidez y confianza. Haciendo referencia a que crear un ambiente armonioso entre compañeros de trabajo, fomentando el respeto, la amabilidad y empatía; establece una sensación placentera y agradable para seguir asistiendo a cumplir sus funciones.

Finalmente, en la séptima tabla, se aprecia una correlación positiva y significativa de efecto grande entre la cuarta dimensión del Bienestar Psicológico, Proyectos, con el Compromiso Organizacional ($\rho=0.605^{**}$). Esto significa que los colaboradores que presentan un bienestar positivo en este nivel, logran plantearse objetivos independientes que son favorables para la organización, generando un sentido de identidad. Los datos obtenidos son semejantes a la investigación de Gallo (2020) con una correlación positiva de efecto grande ($R_s=0.521$) con una población igualitaria a la muestra. Donde Casullo (2002) citado por Cortez (2016) define esta dimensión como la capacidad de contar con proyectos y metas. Esta conceptualización da énfasis en la importancia de tener un objetivo

alcanzable, así el colaborador podrá enraizar sus acciones para lograrlo, dando un significado relevante a sus funciones.

VI. CONCLUSIONES

1. En la primera tabla se observa la correlación entre ambas variables siendo positiva y significativa de efecto grande ($\rho=.577^{**}$).
2. En la tabla dos de Bienestar Psicológico se aprecia la existencia de un nivel alto (85.52%).
3. En la tabla tres de Compromiso Organizacional existe una prevalencia de nivel medio (63.10%).
4. En la tabla número cuatro, se aprecia la correlación de la dimensión Aceptación/Control de Bienestar Psicológico con Compromiso Organizacional siendo positiva y significativa de efecto grande ($\rho=.542^{**}$).
5. En la tabla cinco, dimensión Autonomía de Bienestar Psicológico con Compromiso Organizacional se obtuvo una correlación positiva y significativa de efecto medio ($\rho=.345^{**}$).
6. En la tabla seis, dimensión Vínculos Psicosociales de Bienestar Psicológico con Compromiso Organizacional se alcanzó una correlación positiva y significativa de efecto medio ($\rho=.420^{**}$).
7. En la tabla siete, dimensión Proyectos de Bienestar Psicológico con Compromiso Organizacional se halló una correlación positiva y significativa de efecto grande ($\rho=.605^{**}$).

VII. RECOMENDACIONES

- Al área de Gerencia, se sugiere instaurar estrategias dirigidas al Bienestar Psicológico teniendo en cuenta las necesidades de los colaboradores, ya sea en la salud física y mental, implantando propuestas específicas que mejoren el grado de experiencia en la empresa propiciando condiciones saludables que mejoren el Compromiso con las funciones que desempeñan.
- Al área de Recursos Humanos, se aconseja implementar programas preventivos promocionales enfocados en la salud psicoemocional como apoyo del Bienestar Psicológico con el fin fomentar sentimientos de satisfacción por la vida, darles herramientas de flexibilidad para el cambio y que logren mantener un equilibrio en las diferentes áreas de su desarrollo personal.
- Al Órgano Directivo, se sugiere desarrollar programas que estimulen el Compromiso Organizacional con el fin de que los colaboradores empaticen con las necesidades y metas de la empresa, logrando crear entorno a ello una cultura positiva que evite absentismo y baja productividad.
- Se aconseja a los jefes de área de Recursos Humanos fomentar programas de intervención que logren favorecer el bienestar individual de los colaboradores con el fin de concientizar sus propias habilidades de más a menos favorecedoras, que contribuya a optimizar su identificación y cooperación del colaborador dentro de la empresa.
- Se sugiere a Gerencia y el personal de Recursos Humanos, desarrollar y fomentar programas promocionales, dirigidos a la mejora del grado de autonomía que requiere el colaborador en el proceso de toma de decisiones para propulsar la responsabilidad frente a los resultados de

las diversas decisiones optadas, con la finalidad de favorecer en la mejora del compromiso organizacional.

- A los jefes de Área, se propone el diseño de programas que intervengan en el fortalecimiento de las relaciones interpersonales y la satisfacción de los colaboradores al momento de interactuar con sus compañeros, incentivando actividades que promuevan la fraternidad y respeto entre todo el personal de la empresa, con el objeto de que estas condiciones aporten en la mejora del compromiso organizacional.
- Se aconseja a los directivos de la organización implementar programas enfocados en la intervención y mejora de la experiencia personal frente al planteamiento de los objetivos de cada colaborador, otorgándoles herramientas que propicien una adecuada planificación, cumplimiento y análisis de cada meta, permitiendo un buen direccionamiento a cada actividad que realicen y la motivación necesaria para incentivar su realización personal, lo que contribuirá en la mejora de los niveles de participación e identidad con la organización.

REFERENCIAS

- Allens, M. (2015). Comportamiento Organizacional: Actitud laboral asertiva para la competitividad de las organizaciones. *Revista de Formación General*, 1, 80-101. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3934774>
- Alonso, M., y Cifre, E. (2020). Teletrabajo y salud: un nuevo reto para la psicología. *Papeles del Psicólogo*, 83, 55-61. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77808308.pdf>
- Araujo, V., y Savignon, D. (2018). Bienestar psicológico en estudiantes repitentes de la Facultad de Psicología de la Universidad de La Habana. *Revista Cubana de Educación Superior*, 2, 178-188. <http://scielo.sld.cu/pdf/rces/v37n2/rces14218.pdf>
- Arias, F. (2017). Satisfacción con el trabajo, con el liderazgo y algunas variables demográficas en profesores. *Revista Cubana de Educación Superior*, 2, 178-188. <http://scielo.sld.cu/pdf/rces/v37n2/rces14219.pdf>
- Ayala, C. y Bustamante, A. (2019). Compromiso organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa OPEMIP S.A.C. Arequipa 2018 [Tesis de pregrado, Licenciatura en Administración de Empresas] Universidad Tecnológica del Perú.
- Barrera, D. (2017) El Bienestar Psicológico en los estudiantes de la escuela de Psicología de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato [Tesis de pregrado, Licenciatura en psicología con especialidad en Clínica] Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Betanzos, N. (2017). Compromiso organizacional en profesionales de la salud. *Revista Enfermera México*, 19(1), 35-41. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3934756>
- Calvo, J. (s.f.). *Psicología laboral: flexiseguridad y bienestar laboral asociado al trabajo*. (1a. ed.). JAUME. <https://core.ac.uk/download/pdf/61459808.pdf>

- Carvajal, S. (2015, 3 de noviembre) Bienestar Psicológico. *Slideshare*.
<https://es.slideshare.net/samuel23305/bienestar-psicologico-48894954>
- Casanova, C., y González, M. (2016). Estudios de bienestar en la comunidad universitaria de la residencia estudiantil en la Universidad de Cienfuegos. *Revista Universidad y Sociedad*, 8(2), 137-141. <http://rus.ucf.edu.cu/>
- Colegio de Psicólogos del Perú, (2018). *Código de Ética y Deontología*. (1a. ed.). CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL.
http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Collins, J., y Porras, J. (2017). Empresas que sobresalen. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 68, 205-212.
<https://www.redalyc.org/pdf/206/20619844018.pdf>
- CONACYT. (2015). *Glosario de Términos y Conceptos Relevamiento de datos para la construcción de Estadísticas e Indicadores sobre Actividades de Ciencia y Tecnología del Paraguay*. (1a. ed.). GOBIERNO NACIONAL DE PUERTO RICO. https://www.conacyt.gov.py/sites/default/files/Glosario-de-terminos-y-conceptos-2015_1.pdf
- Cortez, M. (2016). Propiedades psicométricas de la escala de bienestar psicológico de Martina Casullo en adolescentes de Trujillo. *Ciencia y Tecnología*, 12(4), 101-112.
<https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/download/1518/1523>
- Danel, O. (2015). *Metodología de la investigación, población y muestra*. (1a. ed.). MSFG.
https://www.researchgate.net/publication/283486298_Metodologia_de_la_investigacion_Poblacion_y_muestra
- Edel, R. (2018). Clima y Compromiso Organizacional. *Revista Dialnet*, 5, 218-223.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4564774>

- Etikan, I., Musa, S., y Alkassim, R. (2016). Comparison of Convenience Sampling and Purposive Sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1-4. <http://article.sciencepublishinggroup.com/html/10.11648.j.ajtas.20160501.11.html>
- Fatemeh, S., y Srimathi, N. (2016). The relationship between psychological well-being and organizational commitment among teachers in the city of Mysore. [Undergraduate thesis, Bachelor of Psychology]. University of Mysore.
- Figuroa, C. (2016). Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Compromiso Organizacional en Trabajadores Públicos de la Región La Libertad [Tesis de pregrado, Licenciatura en Psicología]. Universidad César Vallejo.
- Franco, G. (2019). Bienestar psicológico y compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas de la ciudad de Trujillo [Tesis de pregrado, Licenciatura en Psicología]. Universidad César Vallejo.
- Frías, P. (2015). Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y [Tesis de grado, Magíster en Gestión de Personas y Dinámica Organizacional]. Universidad de Chile.
- Gallo, A. (2020). Bienestar psicológico y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada en la ciudad de Trujillo [Tesis de pregrado, Licenciatura en Psicología]. Universidad César Vallejo.
- Galván, G. (2018). Compromiso Organizacional y procrastinación laboral en docentes de dos instituciones educativas públicas del distrito de Mala - Cañete 2018 [Tesis de pregrado, Licenciatura en Psicología]. Universidad César Vallejo.
- García, J. (2018). Bienestar psicológico y compromiso organizacional en trabajadores de la empresa Corporación de Servicios Básicos SAC, Lima, 2018 [Tesis de grado, Maestro en Gestión del Talento Humano]. Universidad César Vallejo.

- García, J., Martínez, E., Sellés, P., y Soucase, B. (2018). Meaning in Life and Psychological Well-Being in Spanish Emerging Adults. *Acta Colombiana de Psicología*, 21(1), 196-205. <https://www.dx.doi.org/10.14718/ACP.2018.21.1.9>
- García, M. (2016). Diagnóstico del Clima Organizacional del departamento de educación de la Universidad de Guanajuato. [Tesis de pregrado, Licenciatura en Administración]. Universidad de Guanajuato.
- García, T. (s.f.). *El cuestionario como instrumento de investigación/evaluación*. (1a. ed.). ALMENDRALEJO. http://www.univsantana.com/sociologia/El_Cuestionario.pdf
- Kenton, W. (2019, 22 de agosto). Sample. *Investopedia*. <https://www.investopedia.com/terms/s/sample.asp>
- López, P. y Fachelli, S. (2016). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. (1a. ed.). BELLATERRA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BARCELONA. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf
- López, S. (2019). Bienestar psicológico de los trabajadores en una empresa portuaria [Tesis de pregrado, Licenciatura en Psicología Industrial/Organizacional]. Universidad Rafael Landívar.
- Mayorno, T., Sales, A., Satorres, E., y Meléndez, J. (2016). Bienestar psicológico en función de la etapa de vida, el sexo y su interacción. *Pensamiento Psicológico*, 14(2), 101-112. <http://dx.doi.org/10.11144/Javerianacali.PPSI14-2.bpfe>
- Mebarki, B., Bendaho, S., Mokdad, M., y Bouabdellah, L. (2019). Bienestar psicológico y compromiso organizacional: un estudio predictivo en Argelia [Tesis de grado]. Universidad de Oran.
- Mirabal, P. (2018). *Población, muestra, informantes clave, variable y unidad de análisis*. (1a. ed.). Universidad Pedagógica Experimental Libertador.

<https://es.slideshare.net/jthd40/poblacin-muestra-informantes-clave-variable-unidad-de-analisis>

- Navascués, A., Medel, D., y Bombin, A. (2016). Efectos del bienestar subjetivo en los resultados terapéuticos de un Hospital de Día. *Acción Psicológica*, 13(2), 143-154. <http://dx.doi.org/10.5944/ap.13.2.15818>
- Orejuela, J. (2020). Gestión emocional para el trabajo en casa. *Col Psic*, 1, 68-79. https://www.colpsic.org.co/aym_image/files/GUI%CC%81A%20GESTIO%C%81N%20EMOCIONAL%20DEL%20TRABAJO%20EN%20CASA.pdf
- Peña, C. (2015). *La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales*. (1a. ed.). Universidad Pontificia Icaí Icade Comillas Madrid. <https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/4152/1/TFG001138.pdf>
- Pereda, O. (2017). Cuestionario de Compromiso Organizacional. [Tesis de pregrado, Licenciatura en Psicología]. Universidad César Vallejo.
- Pérez, D. (2017). El bienestar psicológico y compromiso organizacional en docentes de dos instituciones educativas públicas, Los Olivos [Tesis de pregrado, Licenciatura en Psicología]. Universidad César Vallejo.
- Quintana, F. (2015). El compromiso organizacional. [Tesis de pregrado, Licenciatura en Psicología]. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Raffino, M. (2020, 6 de julio). Investigación no experimental. *Concepto de*. <https://concepto.de/investigacion-no-experimental/>
- Rivera, D., Roza, A, y Flórez-Garay, A. (2018). *Bienestar psicológico en las organizaciones: Un análisis desde los sectores económicos y productivos*. (21a. ed.). EDICIONES UNIVERSIDAD SIMÓN BOLIVAR. https://www.researchgate.net/publication/333634217_Bienestar_psicologico_en_las_organizaciones_Un_analisis_desde_los_sectores_economicos_y_productivos

- Robles, S. (2020). Propiedades psicométricas de la escala de bienestar psicológico (BIEPS-A) en adultos de 20 a 58 años de Puente Piedra, Lima, 2020 [Tesis de pregrado, Licenciatura en Psicología]. Universidad César Vallejo.
- Rocha, S. (2017). Comportamiento Organizacional. *Revista Dialnet*, 3, 80-101. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3934775>
- Rodríguez, H. (2016). Vinculación laboral y su relación con autoeficacia y bienestar en personal de salud de un hospital psiquiátrico [Tesis de pregrado, Licenciatura en Psicología con mención en Psicología Clínica]. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Rodríguez, T. (2019). La escala de Bienestar Psicológico. [Tesis de pregrado, Licenciatura en Psicología]. Universidad César Vallejo.
- Rosa, Y., Negrón, C., Maldonado P., Toledo O., y Quiñones B. (2015). Dimensiones de bienestar psicológico y apoyo social percibido con relación al sexo y nivel de estudio en universitarios. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 33(1), 31-43. [dx.doi.org/10.12804/apl33.01.2015.03](https://doi.org/10.12804/apl33.01.2015.03)
- Sánchez, D., y Ruiz, Y. (2019). Estado de bienestar psicológico según el tipo de contratación en empleados de una institución pública de la ciudad de Medellín [Tesis de grado]. Universidad EAFIT.
- Sandoval, S., Dorner, A., y Véliz Burgos, A. (2017). Bienestar Psicológico en estudiantes de carreras de salud. *Revista Investigación en Educación Médica*, 6(24), 260-266. <http://dx.doi.org/10.1016/j.riem.2017.01.004>
- Terán, G., Montenegro, B., García, V., Realpe, I., Villareal, F., y Fernández, A. (2017). Diagnóstico de las variables del comportamiento organizacional en farmacias de Sangolquí, Ecuador. *Revista Cubana invest Bioméd.* 36(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03002017000100017
- Valle, M. (2015). Bienestar psicológico y su influencia en la rotación de personal en una empresa financiera en la ciudad de Ambato [Tesis de pregrado,

Licenciatura en Psicología Organizacional]. Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Bienestar Psicológico	Se relaciona con una apreciación positiva de sí mismo generalizando todos los aspectos, donde prevalece una alineación entre los objetivos y las motivaciones que conforma su estilo de vida, donde se equilibra el aspecto emocional con el físico (Carvajal, 2015).	La operacionalización se elaborará mediante la Escala de Bienestar Psicológico de Adultos (BIEPS - A) por María Martina Casullo en 2002 adaptado por Robles en 2020, la cual consta con 13 ítems distribuidas en 04 dimensiones; puntuando del 1 al 3 en la escala estoy en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo y estoy de acuerdo.	Aceptación/ Control Autonomía Vínculos Psicosociales Proyectos	2-11-13 4-9-12 5-7-8 1-3-6-10	Escala Likert

<p>Compromiso Organizacional</p>	<p>La conceptualización del compromiso organizacional reside en las actitudes que el colaborador muestre hacia la organización en la que labora, ya sea de orgullo, afectividad y/o satisfacción; donde prácticamente el trabajador se sienta perteneciente de su empresa, y busca alcanzar el éxito junto con su empresa (Arias, 2016).</p>	<p>La operacionalización se realizará a través del Cuestionario de Compromiso Organizacional elaborado por Meyer y Allen en 1993 adaptado por Figueroa en 2016, consta con 18 ítems distribuido en 03 dimensiones; puntuando del 1 al 7 en la escala totalmente en desacuerdo, moderadamente en desacuerdo, débilmente en desacuerdo, ni de acuerdo ni desacuerdo, débilmente de acuerdo, moderadamente de acuerdo y totalmente de acuerdo.</p>	<p>Compromiso Afectivo</p> <p>Compromiso de Continuidad</p> <p>Compromiso Normativo</p>	<p>6-9-12-14-15-18</p> <p>1-3-4-5-16-17</p> <p>2-7-8-10-11-13</p>	<p>Escala Likert</p>
----------------------------------	--	---	---	---	----------------------

Anexo 2. Ficha Técnica Escala de Bienestar Psicológico

FICHA TÉCNICA

Nombre del Instrumento: Escala de Bienestar Psicológico (BIEPS-A).

Autora: María Martina Casullo.

Procedencia: Argentina.

Año de publicación: 2002.

Adaptación: Sara Sofía Robles Velásquez (2020).

Administración: Individual y/o colectiva.

Dimensiones: Aceptación/control, autonomía, vínculos psicosociales y proyectos.

Número de ítems: 13.

Escala: Likert (estoy en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo y estoy de acuerdo) con puntuación del 1 al 3.

Propósito: Evaluar la autopercepción del Bienestar Psicológico.

Edad de aplicación: Adultos de 19 a 65 años.

Anexo 3. Protocolo del Instrumento Escala de Bienestar Psicológico

**ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO BIEPS - A
CASULLO (2002), ADAPTADA POR ROBLES (2020)**

Edad:

Sexo: F – M

DNI:

Área de trabajo:

Fecha:

Le pedimos que lea con atención las siguientes frases, marque su respuesta en uno de los tres espacios en blanco en base a lo que pensó y sintió durante el último mes. No hay respuesta buenas o malas, todas sirven. No deje frases sin responder.

		Estoy en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Estoy de acuerdo
01	Creo que sé lo que quiero hacer con mi vida.			
02	Si algo me sale mal puedo aceptarlo, admitirlo.			
03	Me importa pensar que haré en el futuro.			
04	Puedo decir lo que pienso sin mayores problemas.			
05	Generalmente le caigo bien a la gente.			
06	Siento que podré lograr las metas que me proponga.			
07	Cuento con personas que me			

	ayudan si lo necesito.			
08	Creo que en general me llevo bien con la gente.			
09	En general hago lo que quiero, soy poco influenciado.			
10	Soy una persona capaz de pensar en un proyecto para mi vida.			
11	Puedo aceptar mis equivocaciones y tratar de mejorar.			
12	Puedo tomar decisiones sin dudar mucho.			
13	Encaro sin mayores problemas mis obligaciones diarias.			

Anexo 4. *Ficha Técnica de Cuestionario de Compromiso Organizacional*

FICHA TÉCNICA

Nombre del Instrumento: Cuestionario de compromiso organizacional.

Autora: Meyer, Allen y Smith.

Procedencia: Estados Unidos.

Año de publicación: 1993.

Adaptación: Figueroa (2016).

Administración: Individual y/o colectiva.

Dimensiones: Compromiso Afectivo, Compromiso de Continuidad y Compromiso Normativo.

Número de ítems: 18.

Escala: Likert (Totalmente en desacuerdo, Moderadamente en desacuerdo, Débilmente en desacuerdo, Ni de acuerdo ni desacuerdo, Débilmente de acuerdo, Moderadamente de acuerdo y Totalmente de acuerdo) con puntuación del 1 al 7.

Propósito: Medir el compromiso organizacional que presentan los individuos con su organización.

Edad de aplicación: 18 años en adelante.

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

MEYER J. Y ALLEN N. (1993)

Tiempo de servicio en la organización:

Grado académico:

Sexo:

Edad:

A continuación, marque con un aspa (X) la alternativa que más se ajuste a su forma de pensar. Para ello considere las siguientes alternativas.

		Tot al me nte en de sa cu erd o	Mo der ada me nte en des acu erd o	Débil ment e en desa cuer do	Ni de acu erd o ni des acu erd o	Dé bil me nte de acu erd o	Mod erad ame nte de acue rdo	Tot alm ent e de acu erd o
01	Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización consideraría trabajar en otra parte.							
02	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.							
03	Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.							

04	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como deseo.							
05	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.							
06	06 Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.							
07	Me sentiría culpable si renuncio a mi organización en este momento.							
08	Esta organización merece mi lealtad.							
09	Realmente siento los problemas de mi organización como propios.							
10	No siento ningún compromiso de permanecer con mi actual empleador.							
11	No renunciaría a mi organización porque me siento comprometido con su gente.							
12	Esta organización significa mucho para mí.							
13	Le debo muchísimo a mi organización.							
14	No me siento como “parte de la familia” en mi organización.							

15	No me siento parte de mi organización.							
16	Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.							
17	Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.							
18	No me siento "emocionalmente comprometido"							

Anexo 6. Base de datos

BASE DE DATOS - Microsoft Excel

ARCHIVO INICIO INSERTAR DISEÑO DE PÁGINA FÓRMULAS DATOS REVISAR VISTA

Normal_Corre... Normal_Norm... Normal_Valid... Normal

Autosuma Rellenar Borrar Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar Modificar

E298

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	
1																																						
2		Suj	Ed	Sex	BP1	BP2	BP3	BP4	BP5	BP6	BP7	BP8	BP9	BP10	BP11	BP12	BP13	CO1	CO2	CO3	CO4	CO5	CO6	CO7	CO8	CO9	CO10	CO11	CO12	CO13	CO14	CO15	CO16	CO17	CO18			
3	1	21	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	1	6	6	4	6	6	5	6	2	6	6	6	6	6	1	4	7	1				
4	2	35	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	7	6	6	4	7	5	5	6	5	5	6	5	5	5	2	4	5	5				
5	3	45	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	7	4	4	5	5	5	7	7	4	6	6	4	4	5	6	4						
6	4	41	1	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	7	4	5	7	3	4	4					
7	5	24	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	4	5	5	6	4	6	6	6	6	4	5	4					
8	6	34	1	2	3	3	1	3	3	3	3	1	3	1	3	6	1	7	7	5	1	1	1	6	1	1	1	6	6	7	1	7						
9	7	38	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	7	4	6	3	4	5	3	4	4	5	6	5	4	3	4	4	5	5					
10	8	27	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	7	6	4	1	4	7	7	7	1	7	7	5	1	1	4	4						
11	9	46	1	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	7	4	1	7	7	5	7	6	6	6	6	6	7	4	1	1	4	6	6				
12	10	30	2	3	3	3	2	1	2	3	2	2	2	3	2	1	5	3	3	5	5	1	1	3	1	3	1	4	4	5	4	4	3	3				
13	11	22	2	1	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	6	6	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
14	12	22	1	1	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
15	13	46	1	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	7	6	4	5	5	4	6	6	5	6	5	4	4	6	6	4	4					
16	14	36	1	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	7	6	5	6	3	4	3	4	4	3	5	5	5	6	6	6	5	6					
17	15	27	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	7	6	4	4	2	4	6	5	4	4	5	5	6	5	5	5	4					
18	16	36	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	7	6	3	3	2	4	5	6	6	6	5	6	5	6	5	6	6	4					
19	17	32	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	6	4	3	5	4	4	5	4	6	7	7	6	7	7	7	4	6	2					
20	18	24	2	3	2	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2					
21	19	46	1	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	7	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5					
22	20	38	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	6	6	6	3	6	4	6	4	6	6	6	6	7	4	7	2	4	6	6				
23	21	32	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	7	6	6	6	6	4	4	6	4	6	4	6	5	4	2	6	4	5					
24	22	37	1	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	7	6	4	4	3	4	6	5	6	6	5	6	6	6	2	4	4	5	5				
25	23	23	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	6	6	4	4	4	5	6	6	7	2	6	5	6	2	2	4	4	3					
26	24	42	1	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	7	7	4	5	5	5	5	6	6	2	6	6	6	2	2	4	3	2					
27	25	36	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	4	4	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	4	5	3					
28	26	36	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	7	4	4	6	2	5	6	5	4	6	6	5	6	1	2	3	5	2					
29	27	29	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	5	6	6	6	4	3	4	4	3	4	6	6	6	6	6	7	5	5					
30	28	25	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	5	5	5	4	3	4	5	5	6	5	6	5	5	2	2	3	3	3					

19°C Nublado 16:46 19/08/2021

Anexo 7. Análisis de Normalidad

Prueba de normalidad para las puntuaciones obtenidas de la aplicación de los instrumentos de bienestar psicológico y compromiso organizacional en trabajadores de una empresa de recursos hidrocarburos de Chimbote, 2021 (n=290)

Variable/ dimensión	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	p
Bienestar psicológico	.130	290	.000
Aceptación/ control	.257	290	.000
Autonomía	.270	290	.000
Vínculos psicosociales	.244	290	.000
Proyectos	.228	290	.000
Compromiso organizacional	.124	290	.000
Compromiso afectivo	.131	290	.000
Compromiso de continuidad	.113	290	.000
Compromiso normativo	.071	290	.001

Nota: gl=grados libertad; p=valor de significancia estadística